

**PRESSE-
KONFERENZ**
20.4.2016

ArbeitnehmerInnenschutz: Prävention ist Fundament und Ziel

RUDI KASKE
Präsident der Bundesarbeitskammer



Frühzeitig, passgenau und wirksam – Schutzmaßnahmen für Sicherheit und Gesundheit müssen gesetzt werden, bevor Beschäftigte verunfallen oder arbeitsbedingte psychische und physische Erkrankungen auftreten. Verantwortlich dafür sind die ArbeitgeberInnen. „Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind gut beraten, dem gesetzlichen Auftrag auch wirklich nachzukommen“, verweist Rudi Kaske, Präsident der Bundesarbeitskammer auf die bekannten Fakten:

- + Die Krankenstände aufgrund psychischer Belastungen verursachen pro Jahr bereits gesamtwirtschaftliche Kosten von rund 3,3 Milliarden Euro (Wifo, 2011).**
- + Die Krankenstandstage aufgrund psychischer Erkrankungen sind im Zeitraum von 1994 bis 2014 von rund einer Million auf über 3,6 Millionen angestiegen – ein Plus von mehr als 340 Prozent.**
- + Fast 30 Prozent aller Neuzugänge in Pensionen wegen geminderter Erwerbsfähigkeit erfolgen mittlerweile aufgrund psychischer Erkrankungen (Hauptverband, Statistik 2014).**

„Gerade im Lichte der Bestrebungen, das faktische Pensionsantrittsalter merkbar anzuheben, müssen die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an erster Stelle stehen. Wir brauchen endlich Arbeitsbedingungen, die es den Beschäftigten ermöglicht, ihre Arbeit gesund bis zu ihrer Pension auszuführen.“

Erst 21 Prozent der Betriebe haben die gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung der psychischen Belastungen durchgeführt (AK Strukturwandelbarometer 2014). „Hier herrscht ein enormer Aufholbedarf“, so Kaske, „betriebliche Prävention und gesunde Arbeitsbedingungen sind die Basis für ein produktives, erfolgreiches Arbeiten. Davon profitieren ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen.“ Die Betriebe werden hierbei von qualifizierten Fachleuten – Sicherheitsfachkräften, ArbeitsmedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen – begleitet und unterstützt. Diese Präventivfachkräfte helfen den Betrieben mit ihrer Expertise und ihrem Know-how bei der Umsetzung der betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzaufgaben sowie bei der Schaffung und Gestaltung von menschengerechten Arbeitsbedingungen.

„Prävention im ArbeitnehmerInnenschutz ist Fundament und Ziel zugleich. Wir sind gefordert, die betriebliche Prävention weiter auszubauen, um für die neuen Anforderungen der Arbeitswelt gerüstet zu sein. Wir müssen am Puls der Zeit bleiben, denn Stillstand ist Rückschritt“, sagt Kaske.

So vielfältig die Anforderungen im Betrieb sind, so vielfältig sind auch die Anforderungen an die Präventivfachkräfte: Sicherheitsfachkräfte kümmern sich vorwiegend um die Belange der technischen Arbeitssicherheit, ArbeitsmedizinerInnen bringen ihre Expertise in erster Linie im Bereich der physischen Gesundheit ein und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen punkten mit ihrem Wissen auf dem Gebiet des psychischen ArbeitnehmerInnenschutzes.

Die Vielfalt der Tätigkeiten und die Arbeitsanforderungen an die Präventivfachkräfte haben durch die technologischen und organisatorischen Veränderungen der Arbeitswelt sowohl quantitativ wie auch qualitativ deutlich zugenommen. Die Gewährleistung guter Arbeits- und Rahmenbedingungen – auch oder gerade für Präventivfachkräfte - ist Grundbedingung, damit diese ihre Fachkunde wirksam einsetzen können. Es ist daher unerlässlich, dass das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz stets mit den Entwicklungen der Zeit Schritt hält und entsprechend angepasst wird.

Bestandsaufnahme der Arbeitssituation von Präventivdiensten

Der Arbeit der Präventivfachkräfte wurde bisher in der Forschung wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Erstmals erfolgte in Österreich nun eine Analyse der Arbeitssituation von ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften und ArbeitspsychologInnen mit einem besonderen Fokus auf deren Belastungen und Chancen. Weiters wurden hierbei auch Hindernisse einer interdisziplinären Kooperation und Aspekte der beruflichen Identität der Präventivfachkräfte wissenschaftlich analysiert und betrachtet.

Die vorliegende Studie entstand im Rahmen eines Projektes, das im Auftrag der Bundesarbeitskammer und in Kooperation mit den Berufsverbänden (Österr. Gesellschaft für Arbeitsmedizin, Verband Österr. Sicherheitsexperten, dem Berufsverband Österr. Psychologinnen und Psychologen und der Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen) durch WissenschaftlerInnen der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck durchgeführt wurde.

Die Ergebnisse der Studie liefern vielfältige Ansatzpunkte und Handlungsanleitungen für die Verbesserung der Arbeitssituation der Präventivfachkräfte.

Aus Sicht der Bundesarbeitskammer sind folgende Kernpunkte besonders zentral:

ArbeitspsychologInnen als gleichberechtigte Präventivfachkräfte gesetzlich verankern

ArbeitspsychologInnen werden im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz als besonders geeignete Fachkräfte für den Bereich der arbeitsbedingten psychischen Belastungen hervorgehoben. Dennoch sind diese bislang nicht als gleichberechtigte Präventivfachkräfte neben Sicherheitsfachkräften und ArbeitsmedizinerInnen im Gesetz anerkannt. Für diese besteht kein Rechtsanspruch auf Präventionszeiten. Aufgrund der stetigen Zunahme arbeitsbedingter psychischer Belastungen fordert die Bundesarbeitskammer den Gesetzgeber auf, die Arbeitspsychologie als dritte Säule - ohne Einschränkung der Präventionszeiten von ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften - zu verankern. Für Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten sind daher auch im Rahmen von „AUVA sicher“ Arbeits- und OrganisationspsychologInnen bereitzustellen.

Die neuen Anforderungen der Arbeitswelt machen es erforderlich, dass Arbeits- und OrganisationspsychologInnen „auf Augenhöhe“ mit den anderen Präventivfachkräften agieren können und mit den gleichen Rechten und Pflichten ausgestattet werden.

Wie wichtig gut ausgebildete Arbeits- und Organisationspsychologen sind, illustrieren zwei Beispiele:

Beispiel 1: In der Erhebungsphase der Evaluierung wurde vom Arbeitgeber ein Verfahren ausgewählt, welches nicht die Arbeitsbelastungen, sondern die Burnoutgefährdung der Beschäftigten erhob. Hier hieß es bei der Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat: „Zurück zum Start“, da nicht psychische Gefahren, sondern nur deren Auswirkungen erhoben wurden.

Beispiel 2: In einem anderen Betrieb wurden ArbeitnehmerInnen zu Zeitmanagementschulungen gebeten, nachdem im Rahmen der Evaluierung ein hoher Zeitdruck festgestellt wurde. Viel Zeit und Geld für nichts – Zeitmanagementschulungen sind nicht quellenwirksam. Das Problem muss an der Wurzel angegangen werden und die Maßnahme arbeitswissenschaftlich/ arbeitspsychologisch begründbar sein. In diesem Fall braucht es beispielsweise ein anderes Personalmanagement oder mehr Personal.

Passgenaue Maßnahmen müssen zum Problem passen wie der Schlüssel zum Schloss, vorgefertigte Einheitsschablonen sind unbrauchbar. Daher ist spezialisierte Expertise essentiell und über diese verfügen Arbeits- und OrganisationspsychologInnen.

Gesetzliche Mindestpräventionszeit an täglichen Bedarf anpassen und klarer regeln

Für alle Präventivfachkräfte haben sich die Rahmenbedingungen zur Erfüllung ihrer gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben auf Grund externer Faktoren sowie der limitierten gesetzlich definierten Mindesteinsatzzeit (Präventionszeit) zunehmend verschärft. Die Vielfalt der Tätigkeiten sowie die Arbeitsanforderungen haben durch die rasanten technologischen und organisatorischen Veränderungen der Arbeitswelt, sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht deutlich zugenommen. Mit der 2013 erfolgten Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes wurde die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen konkretisiert und explizit festgelegt, woraus neue und zusätzliche Aufgaben für die Präventivfachkräfte entstanden.

Die Gewährleistung guter Arbeits- und Rahmenbedingungen für ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen ist essentiell, wenn diese ihre Fachkunde erfolgreich, zielgerecht und hochwirksam anwenden sollen. Dementsprechend ist es erforderlich, die Präventionszeiten für alle Präventivfachkräfte an die neuen Anforderungen der Arbeitswelt anzupassen und entsprechend zu erhöhen.

Den Expertinnen und Experten muss ausreichend Zeit für ihre Tätigkeiten eingeräumt werden. „Die derzeit gesetzlich verankerten Präventionszeiten reichen nicht mehr aus“, fordert Kaska.

Präventionszeiten anheben:

- + Die jährliche Präventionszeit für ArbeitnehmerInnen an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit vergleichbaren Gefährdungen ist von 1,2 Stunden auf 2 Stunden pro ArbeitnehmerIn zu erhöhen.
- + Die jährliche Präventionszeit für ArbeitnehmerInnen an allen anderen Arbeitsplätzen ist von 1,5 Stunden auf 2,5 Stunden pro ArbeitnehmerIn zu erhöhen.

Die Präventionszeit muss zu gleichen Anteilen zu je 25 Prozent auf Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen verteilt werden. Die verbleibenden 25 Prozent der jährlichen Präventionszeit kann - je nach Bedarf - flexibel auf eine oder mehrere der drei genannten Präventivfachkräfte verteilt werden. Die Erfahrungen zeigen, dass bei „Spezialproblemen“, die über das Fachwissen der drei Präventivfachkräfte hinausgehen, ohnehin ExpertInnen vom Arbeitgeber hinzugezogen werden. Die Sonderbestimmung „sonstige geeignete Fachleute“ kann damit entfallen.

Eine(r) für Alle – Alle für Eine(n)

Zum Schutz der Menschen an ihren Arbeitsplätzen ist ein Miteinander von Sicherheitsfachkräften, ArbeitsmedizinerInnen und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen erforderlich. Nur gemeinsam kann eine wirksame, ganzheitliche Prävention vorangetrieben werden. Die Schaffung von lebens- und altersgerechten Arbeitsbedingungen stellt eine große Herausforderung für die Präventivfachkräfte dar. Das geht am besten miteinander. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit und Kooperation im beruflichen Alltag, aber auch in der Aus- und Weiterbildung ist daher notwendig. Konkurrenzdenken und Vorurteile zwischen den präventiv Tätigen müssen weiter abgebaut werden. Nur im Rahmen einer interdisziplinären Kooperation kann die Erfahrung des gesamten Teams als Ressource genutzt werden. Eine verstärkte Kooperation bietet die Chance einer besseren Dienstleistungsqualität.

Auch für Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen muss gelten: Gesundes Arbeiten erfordert gesunde Rahmenbedingungen. Jene Berufsgruppen, die sich tagtäglich für den Schutz, die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen einsetzen, brauchen ebenfalls gesunde Rahmenbedingungen für ihre Arbeit. Auch hier ist Prävention der Schlüssel zum Erfolg.

SERVICE: Die Studie im Volltext und alle Ergebnisse im Detail finden Sie unter arbeiterkammer.at oder unter gesundearbeit.at.